

PENGARUH SIKAP KERJA, GAJI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KEPUASAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG
SIDOARJO

(Studi kasus karyawan yang bekerja pada PT. POS INDONESIA
Cabang Sidoarjo)

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Adi Suryo Prayogo
0913010175/FE/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2013

SKRIPSI

PENGARUH SIKAP KERJA, GAJI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

(Studi kasus pada pegawai yang bekerja pada PT. POS INDONESIA
Cabang Sidoarjo)

Disusun oleh:

Adi Suryo Prayogo
0913010175/FE/EA

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Progdi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal, 20 Juni 2013

Pembimbing:
Pembimbing Utama

Tim Penguji:
Ketua

Drs. Ec. R. Sjarief Hidajat, Msi

Dr.Hero Priono, SE, M.Si, AK

Sekretaris

Drs. Ec. Muslimin, Msi
Anggota

Drs. Ec. R. Sjarief Hidajat, Msi

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"

Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM
NIP.196309241989031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang merupakan salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan judul “ PENGARUH SIKAP KERJA DAN GAJI TEHADAP KEPUASAN KINERJA KRYAWAN PADA PT. POS INDONESIA Cabang SIDOARJO”.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, maka akan sulit bagi penulis untuk dapat menyusun skripsi ini. Sehubungan dengan hal itu, maka dalam kesempatan istimewa ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung kelancaran penulisan skripsi baik berupa dukungan, doa maupun bimbingan yang telah diberikan. Secara khusus peneliti dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP, selaku Rektor Univesitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, SE. MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Dr. Hero Priono M.Si, Ak, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Drs.Ec.Sjarief Hidajat, MSi selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi.
6. Kawan-kawan Bitzig selaku team futsal angkatan kita.
7. Serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Kajian Teori.....	8
2.2.1 Pengertian Akuntansi.....	8
2.2.2 Pengertian dan Peranan Akuntansi Manajemen.....	9
2.2.3 Pengertian Akuntansi Keperilakuan.....	10
2.2.4 Tujuan Akuntansi Perilaku	12
2.2.5 Ruang Lingkup Akuntansi Perilaku	12
2.3. Kepuasan Kerja.....	13
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.3.2 Kebutuhan yang dipuaskan dengan Bekerja	14
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	18
2.3.4 Akibat tidak terpenuhinya kepuasan kerja.....	22
2.4. Sikap Kerja	24
2.4.1 Pengertian Sikap Kerja	24
2.4.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	25
2.5. Kinerja	25
2.5.1 Definisi Kinerja	25

2.5.2 Penilaian Kinerja	26
2.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja	28
2.6. Gaji	28
2.6.1 Pengertian Gaji.....	28
2.6.2 Faktor-faktor yang memenuhi besarnya gaji	30
2.6.3 Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	32
2.7. Penghargaan Kepada Karyawan.....	33
2.7.1 Pengertian Penghargaan Kepada Karyawan	33
2.7.2 Pengaruh Penghargaan atau Prestasi Kerja.....	35
2.8. Teori yang Melandasi Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	36
2.9. Teori yang Melandasi Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	37
2.10. Teori yang Melandasi Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
3.1.1 Definisi Operasional.....	40
3.2.2 Pengukuran Variabel	42
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel	45
3.2.1 Obyek dan Populasi.....	45
3.2.2 Sampel	45
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3.1 Jenis Data	51
3.3.2 Sumber Data.....	51
3.3.3 Pengumpulan Data.....	51
3.4. Uji Validitas dan Reabilitas	52
3.4.1 Uji Validitas	52
3.4.2 Uji Reabilitas.....	53
3.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	53
3.5.1 Uji Normalitas	53

3.5.2 Uji Asumsi Klasik	54
3.5.3 Teknik Analisis dan Regresi	55
3.5.4 Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah PT. Pos Indonesia	58
4.1.2 Visi PT. Pos Indonesia	60
4.1.3 Misi PT. Pos Indonesia.....	61
4.1.4 Tujuan PT. Pos Indonesia.....	61
4.1.5 Bentuk Logo dan Makna Logo	62
4.1.6 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia.....	63
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	70
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	70
4.2.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin ...	70
4.2.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Umur.....	71
4.2.1.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	72
4.2.2 Deskripsi Variabel Sikap Kerja.....	73
4.2.3 Deskripsi Variabel Gaji	75
4.2.4 Deskripsi Penghargaan	76
4.2.5 Deskripsi Kinerja Karyawan.....	76
4.3. Uji Kualitas Data	77
4.3.1 Uji Validitas.....	77
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Sikap Kerja	77
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Gaji	78
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Penghargaan.....	78
4.3.1.4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kinerja Karyawan	79
4.3.2 Uji Realibilitas	80
4.3.3 Uji Normalitas	80
4.4. Uji Asumsi Klasik	81
4.4.1. Multikolinieritas.....	82
4.4.2. Heteroskedastisitas.....	83

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda	85
4.5.1 Persamaan Regresi	85
4.5.2 Uji F	86
4.5.3 Uji Hipotesis (Uji t).....	88
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	90
4.7. Implikasi Penelitian.....	93
4.8. Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu..	94
4.9. Keterbatasan Penelitian	95
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan dan Saran	96
5.1.1 Kesimpulan	96
5.1.2 Saran	97
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	72
Tabel 4.4	Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Sikap Kerja (X_1)	73
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Gaji (X_2)	74
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Penghargaan (X_3)	75
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.8	Tabel Hasil Uji Validitas variabel Sikap Kerja (X_1)	77
Tabel 4.9	Tabel Hasil Uji Validitas variabel Gaji (X_2)	78
Tabel 4.10	Tabel Hasil Uji Validitas variabel Penghargaan (X_3)	78
Tabel 4.11	Tabel Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.14	Hasil Nilai Multikolinieritas	82
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel 4.16	Tabel Hasil Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.17	Hasil Uji Hipotesis (Uji F)	87
Tabel 4.18	Nilai Koefisien Determinasi (R Square)	88
Tabel 4.19	Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	89
Tabel 4.20	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero)	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner dan Surat ijin penelitian

Lampiran 2 : Distribusi Frekuensi

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sikap Kerja

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaji

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penghargaan

Lampiran 6 : Uji Normalitas pada Variabel Sikap Kerja, Gaji, Dan Penghargaan
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lampiran 7 : Uji Pengaruh Sikap Kerja, Gaji, Dan Penghargaan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan

PENGARUH SIKAP KERJA, GAJI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA Cabang SIDOARJO

Adi Suryo Prayogo

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi kelangsungan operasional perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh manusianya sendiri yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan sehari-harinya. Oleh karena itu selayaknya perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mengatur pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap kegiatan operasional setiap perusahaan selalu menginginkan kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik dan menganalisis pengaruh sikap kerja, gaji dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo.

Variabel yang digunakan adalah Sikap Kerja (X_1), Gaji (X_2), dan penghargaan (X_3) terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y). Skala dalam penelitian ini yaitu skala semantic differential. Populasi dalam penelitian ini adalah 49 karyawan yang berperan sangat penting di PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel Sikap Kerja (X_1) dan Gaji (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (X_3), sedangkan variabel Penghargaan tidak terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. Hipotesis penelitian ini sebagian teruji kebenarannya karena hanya variabel Sikap Kerja dan Gaji yang berpengaruh Kepuasan Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Penghargaan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Sikap Kerja, Gaji, Penghargaan, Kepuasan Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu, SDM harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak, khususnya para anggota penanggungjawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu karyawan teknis, operasi dan administratif.

Masalah sumber daya saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Karena pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan (www.google.co.id 12/02/2010).

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia maka akan semakin baik hasil yang dicapai demikian pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kuncipendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi.

PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Dalam kegiatan operasional perusahaan ini mengalami suatu masalah yang ada kecenderungan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Masalah ini terjadi karena perusahaan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Adanya masalah ini diindikasikan dengan semakin meningkatnya tingkat

Kejadian tersebut menjadi permasalahan, karena sumber daya manusia memegang peranan sangat penting bagi kelangsungan operasional suatu perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pimpinan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh manusianya sendiri yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan sehari-harinya. Oleh karena itu selayaknya perusahaan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam mengatur pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap kegiatan operasional setiap perusahaan selalu menginginkan dan juga selalu berusaha agar kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga perusahaan akan dapat

mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Beberapa hal dalam bidang personalia yang sangat mempunyai hubungan dengan kepuasan diantaranya adalah sikap kerja, gaji, tingkat absensi dan penghargaan (Aditya, 2009).

Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sikap kerja merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan. Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Dongoran,2006).

Faktor penting lainnya perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia adalah penghargaan. Penghargaan dianggap penting karena pemberian penghargaan kepada karyawan dapat menunjukkan perhatian perusahaan kepada manajer. Adanya penghargaan ini, karyawan akan merasa diperlakukan sebagai individu normal artinya tidak menjadi buruh. Adanya pemberian penghargaan ini pada akhirnya dapat memotivasi manajer untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerjanya sehingga dapat tercapai kepuasan kerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan “ Apakah Sikap Kerja, Gaji dan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo? “

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada , maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik dan menganalisis pengaruh sikap kerja, gaji dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan – kebijakan pada masa yang akan datang, terutama mengenai masalah sikap kerja, pemberian gaji dan penghargaan dalam usaha meningkatkan kepuasan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan digunakan referensi bagi penelitian yang akan datang terhadap materi yang berhubungan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai langkah nyata penerapan ilmu sesuai dengan teori yang didapat selama kuliah, serta dapat menambah pengetahuan tentang kondisi perusahaan dengan permasalahan yang dihadapinya.